



Toolkit

# Mob4App Toolkit für Firmen, Auszubildende und Berufsschüler\*innen

Wenn Sie Fragen zu diesem Dokument oder dem Projekt, aus dem es hervorgegangen ist, haben, wenden Sie sich bitte an:

Giulio Gabbianelli Co.meta srl, via degli Abeti, 120 61122 Pesaro (PU) Email: g.gabbianelli@consultingmeta.it Projekt-Website: www.mob4app.eu

"MOB4APP Strengthening VET professionals for promoting cross-border mobility in apprenticeships" ist eine strategische Partnerschaft im Rahmen von Erasmus+ - KA202 Entwicklung eines Innovationsprojekts.

Projektnummer: 2020-1-IT01-KA202-008400

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der ausschließlich die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für die etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.

Dieses Dokument wurde durch die Zusammenarbeit der gesamten MOB4APP-Partnerschaft erstellt: Co.meta srl Projektkoordinator, Unione Sindacale Regionale Cisl Marche, Uniwersytet Pedagogiczny im Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie, CamaraOficial De Comercio, Industria, Servicios Y Navegación De España, StichtingKenniscentrum Pro Work, Chambre De Commerce Belgo-Italienne asbl, Berlink ETN GmbH.



Dieses Dokument ist lizenziert unter einer Creative Commons Attribution-noncommercial-sharealike 4.0 international

Entwurfsfassung – Februar 2022

### Einführung

Auszubildende profitieren von der internationalen Mobilität, da sie dadurch neue berufliche

und technische Fähigkeiten erlernen, ihre Unabhängigkeit entwickeln und ihre Fremdsprachenkenntnisse verbessern.

Der kulturelle Austausch fördert die Kreativität, stärkt die Kompetenzbasis eines Unternehmens und zieht ausländische Talente an, was für die beteiligten Unternehmen von Vorteil ist.

Trotz der positiven Auswirkungen der Mobilität in beruflichen, Berufsbildung auf die der persönlichen und sozialen Kompetenzen der Auszubildenden sowie der umfassenden Vorteile für die Unternehmen zeigen die Zahlen aus den der nationalen Bewertungen Erasmus+-Agenturen, dass nur wenige Auszubildende in den letzten Jahren an Mobilitäts-Erfahrungen in anderen EU-Ländern teilgenommen haben.

Darüber hinaus wissen viele Unternehmen und Schulen, die als entsendende Organisationen (VET) fungieren, sowie die Aufnahmeorganisationen der EU nicht, wie sie junge Auszubildende vor, während und nach ihrer Mobilitäts-Erfahrung unterstützen können.

Das Mob4App's Toolkit für Unternehmen und Auszubildende füllt daher eine Lücke, indem es ein praktisches Tool für Unternehmen (KMU) und Auszubildende bereitstellt, das wichtige Informationen, Anleitungen und praktische Instrumente enthält, die sie bei der Beantragung und Verwaltung der Langzeitmobilität nutzen können.

Dieses **Toolkit** ist das zweite Produkt des MOB4APP-Projekts, das von der Europäischen Kommission im Rahmen des Programms Erasmus+, KA202 - Strategische Partnerschaften - Entwicklung von Innovationen für den Beruf Bildungssektor, kofinanziert wird.

Die Unterstützung der Europäischen für Kommission die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der ausschließlich die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für die etwaige Verwendung der enthaltenen darin Informationen verantwortlich gemacht werden.

Vor der Entwicklung dieses intellektuellen Outputs wurden in allen Ländern der Partner (Italien, Niederlande, Deutschland, Spanien, Polen und Belgien) Umfragen durchgeführt. Wir sammelten mehr als 60 Antworten von KMU und mehr als 40 Antworten von Berufsbildungsfachleuten im Zeitraum Juni 2021 bis September 2021.

Dank dieser Umfragen konnten wir genügend Wissen über die Beratung und Unterstützung gewinnen, die für die Umsetzung einer langfristigen Auszubildenden-Mobilität aus ihrer Sicht wichtig ist.

Im folgenden Abschnitt finden Sie einen Überblick über die Struktur und die in diesem Toolkit verfügbaren Begriffe.

Nach der Testphase wird eine endgültige Version dieses Dokuments fertiggestellt und veröffentlicht.

# Gemeinsamer Abschnitt (Unternehmen und Auszubildende)

#### **Inhaltsverzeichnis**

#### Toolkit für Firmen, Auszubildende und Berufsschüler\*innen

Dies ist **Teil I** des Mob4app Digital Toolkits: Er befasst sich mit dem rechtlichen Rahmen in Deutschland und in Europa in Bezug auf Langzeitmobilität für Auszubildende und den vertragliche Regelungen.

- **Teil II:** Er enthält nützliche Informationen für KMU, um Ihnen die notwendigen Informationen und Instrumente für die Aufnahme einer langfristigen Mobilität für Auszubildende zur Verfügung zu stellen.
- **Teil III:** Er enthält nützliche Informationen für Auszubildende und Berufsbildungschüler\*innen, um ihnen zu helfen, sich mit den Möglichkeiten für langfristige Auslandsaufenthalte zu Ausbildungszwecken vertraut zu machen.

Nachstehend finden Sie das Inhaltsverzeichnis dieses Dokuments. Jeder Abschnitt ist anklickbar. Sie können entweder dem Pfad in der Reihenfolge folgen oder einfach das Kapitel lesen, das Sie interessiert.

Um die Lesbarkeit des Dokuments zu erleichtern, ist jedes Kapitel auf die gleiche Weise unterteilt:

- Einleitung
- Ziel
- Beschreibung
- Websites
- Wichtige Artikel
- Tips

Am Ende finden Sie ein Glossar mit allen wichtigen Begriffen, die in diesem Toolkit verwendet werden.



Werkzeuge und Ressourcen zum Verständnis der wichtigsten Vorschriften auf europäischer und nationaler Ebene zur langfristigen Mobilität von Auszubildenden

**Einleitung** 

**Zielsetzung** 

**Beschreibung** 

Dieses Kapitel enthält nützliche Informationen und Instrumente im Zusammenhang mit den Vorschriften für die Lehrlingsausbildung und die langfristige Mobilität von Auszubildenden auf europäischer und nationaler Ebene

Wenn Sie planen, sich für eine Langzeit-Mobilitätsmaßnahme für Auszubildende (d.h. 3 bis 12 Monate) zu bewerben, unabhängig davon, ob Sie ein Unternehmen oder ein Auszubildender sind, ist es wichtig, dass Sie die für Sie geltenden europäischen und nationalen Vorschriften prüfen. Die folgenden Hilfsmittel ermöglichen es Unternehmen und Auszubildenden, und insbesondere den für die Verwaltung dieser Art von Erfahrungen verantwortlichen Personen, die gesetzlichen Bestimmungen zu verstehen, die dieses Thema regeln.

Die Lehrlingsausbildung wird durch nationale Gesetze geregelt, und die Länder haben ihre eigenen spezifischen Definitionen, Verfahren und Instrumente für die Verwaltung und Umsetzung dieser.

In den meisten europäischen Ländern gibt es Berufsausbildungs-Systeme, die eine stabile/gültige Rechtsgrundlage haben und auf einer systemischen Ebene verankert sind. Sie unterscheiden sich grundlegend in ihrer strategischen Funktion und ihrem Zweck, was sich auf die Art und Weise auswirkt, wie sie definiert und in die nationalen Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung eingeordnet werden.

- Wir können sagen, dass jedes Berufsausbildungs-System die folgenden gemeinsamen Merkmale aufweist:
- Obligatorisches Lernen und/oder Arbeiten in einem Unternehmen, ob in Kombination mit dem Lernen bei einem Anbieter von Bildungs- und Ausbildungs- Dienstleistungen oder nicht
- Vertragliche Bindung zwischen dem Lernenden und dem Unternehmen

In Europa gibt es zwei Hauptkategorien von Lehrberufen:

- (a) Lehrlingsausbildung als ein System der allgemeinen und beruflichen Bildung, dass Menschen mit umfassenden Fähigkeiten und Fertigkeiten in einem bestimmten Beruf ausstattet (klare und etablierte Funktion der allgemeinen und beruflichen Bildung).
- (b) Lehrlingsausbildung als eine Methode zur Vermittlung von Berufsbildung innerhalb des formalen Berufsbildungssystems, die eine weitere Möglichkeit zur Vermittlung von Berufsbildung bietet, um formale Berufsbildung-Qualifikationen zu erlangen, indem sie Menschen in den Arbeitsmarkt bringt (gemischte Bildungs- und Beschäftigungs-Funktionen).

Deutschland gehört zu den europäischen Ländern, in denen das Lernen am Arbeitsplatz ein traditioneller Bestandteil des Bildungssystems ist: Das Lehrlingsausbildungssystem in der Sekundarstufe II (sogenanntes "duales System", mit zwei Lernorten: 70 % der Lernzeit im Betrieb und 30 % der Lernzeit in der Berufsschule) ist der Hauptpfeiler der beruflichen Erstausbildung (IVET). In Deutschland wird der Begriff "Lehre" ausschließlich für dieses "duale System" auf der Sekundarstufe II verwendet.

Werkzeuge und Ressourcen zum Verständnis der wichtigsten Vorschriften auf europäischer und nationaler Ebene zur langfristigen Mobilität von Auszubildenden

**Beschreibung** 

- Die Berufsausbildung im dualen System ist der wichtigste Weg in die Beschäftigung für junge Menschen. Je nach Beruf ist sie auch eine weithin akzeptierte Option für junge Menschen mit Hochschulreife. Viele Unternehmen betrachten die Ausbildung als gesellschaftliche Aufgabe und sind stolz darauf, Ausbildungsbetrieb zu sein. Das duale System ist im deutschen Bildungssystem fest verankert. Kennzeichnend für das duale System ist die Kooperation zwischen überwiegend kleinen und mittleren Unternehmen einerseits und öffentlich geförderten Berufsschulen andererseits. Diese Zusammenarbeit ist gesetzlich geregelt. Auszubildende im dualen System verbringen in der Regel einen Teil der Woche in der Berufsschule und den anderen Teil in einem Unternehmen, oder sie verbringen längere hmen, ob in Kombination mit dem Lernen bei einem Anbieter von Bildungs- und Ausbildungs Dienstleistungen oder nicht
- vertragliche Bindung zwischen dem Lernenden und dem Unternehmen

Die Berufsausbildung im dualen System ist der wichtigste Weg in die Beschäftigung für junge Menschen. Je nach Beruf ist sie auch eine weithin akzeptierte Option für junge Menschen mit Hochschulreife. Viele Unternehmen betrachten die Ausbildung als gesellschaftliche Aufgabe und sind stolz darauf, Ausbildungsbetrieb zu sein. Das duale System ist im deutschen Bildungssystem fest verankert. Kennzeichnend für das duale System ist die Kooperation zwischen überwiegend kleinen und mittleren Unternehmen einerseits und öffentlich geförderten Berufsschulen andererseits. Diese Zusammenarbeit ist gesetzlich geregelt. Auszubildende im dualen System verbringen in der Regel einen Teil der Woche in der Berufsschule und den anderen Teil in einem Unternehmen, oder sie verbringen längere Zeit an jedem Ort, bevor sie sich abwechseln. Die duale Berufsausbildung wird in Deutschland in 327 anerkannten Ausbildungsberufen angeboten.

Die Europäische Kommission empfiehlt nachdrücklich die Langzeitmobilität von Auszubildenden als Schlüsselerlebnis für die Entwicklung übergreifender Fähigkeiten und die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit. In den letzten Jahren sind langfristige, transnationale Mobilitätsmöglichkeiten zu einer der wichtigsten politischen Initiativen der Europäischen Kommission im Bereich der Lehrlingsausbildung geworden. Trotz dieses starken Engagements wurden länderübergreifende Mobilitätsmöglichkeiten für Auszubildende noch nicht ausreichend umgesetzt.

- Die EU-Gesetzgebung hat die Form von:
- Verträge zur Gründung der Europäischen Union und zur Regelung ihrer Arbeitsweise
- EU-Verordnungen, -Richtlinien und -Beschlüsse mit direkten oder indirekten Auswirkungen auf die EU-Mitgliedstaaten.

Aus rechtlicher Sicht unterstützen die Europäische Kommission, das Europäische Parlament und der Europäische Rat transnationale Mobilitätsmöglichkeiten für Auszubildende durch:

- Richtlinien und Empfehlungen
- Förderprogramme

Werkzeuge und Ressourcen zum Verständnis der wichtigsten Vorschriften auf europäischer und nationaler Ebene zur langfristigen Mobilität von Auszubildenden

**Beschreibung** 

Websites



EU-Recht (EUR-Lex)

<u>Die neuesten</u> <u>Gesetzgebungsdoku</u> mente

Zusammenfassunge n der EU-Gesetzgebung

Erklärung des Rates vom 15. Oktober 2013

RICHTLINIE vom 16.

April 2014

EMPFEHLUNG DES
RATES vom 15. März
2018

Mitteilung der
Kommission vom
01 Juli 2020

EMPFEHLUNG DES
RATES vom 24.
November 2020

Die Empfehlungen und Richtlinien definieren die Rechte, strategischen Leitlinien und Standards zur Verbesserung der Möglichkeiten für Auszubildende im Allgemeinen. Die Finanzierungsprogramme stellen den EU-Mitgliedstaaten und Organisationen Ressourcen zur Verfügung, um langfristige Mobilitätsmöglichkeiten für Auszubildende und Lernende in der beruflichen Bildung zu schaffen.

#### Tools zum Auffinden der geltenden EU-Rechtsvorschriften

Dies ist eine Plattform für EU-Recht, die Dokumente (Richtlinien, Verordnungen, Entscheidungen, internationale Abkommen und andere Rechtsakte) in verschiedenen Sprachen enthält

Hier finden Sie eine Auswahl der neuesten auf EUR-Lex verfügbaren Rechtsdokumente

Dies ist ein Überblick über die Gesetzgebung nach Themenbereichen

#### EU-Richtlinien und Empfehlungen zur Lehrlingsausbildung

Mit der Erklärung des Rates vom 15. Oktober 2013 wurde die Europäische Allianz für Lehrstellen ins Leben gerufen, in deren Rahmen zahlreiche Regierungen konkrete Zusagen über die nächsten Schritte zur Steigerung von Quantität, Qualität und Angebot an Lehrstellen gemacht haben.

Mit der RICHTLINIE 2014/54/EU DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 16. April 2014 werden Maßnahmen zur Erleichterung der internationalen Arbeit von Arbeitnehmern (und Auszubildenden) in der EU eingeführt.

In der EMPFEHLUNG DES RATES vom 15. März 2018 über einen europäischen Rahmen für hochwertige und wirksame Lehrlingsausbildung werden einige Kriterien für wirksame und hochwertige Lehrlingsausbildung definiert, die die Mitgliedstaaten umsetzen sollten

Die Mitteilung der Kommission an das europäische Parlament, den Rat, den europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen vom 1. juli 2020 stellt Lehrlingsausbildung und internationale mobilität in den Mittelpunkt der Eu-Strategie zur Förderung der Jugendbeschäftigung nach der Covid-Pandemie.

Die EMPFEHLUNG DES RATES vom 24. November 2020 zur beruflichen Aus- und Weiterbildung für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit, soziale Gerechtigkeit und Widerstandsfähigkeit gibt den EU-Mitgliedstaaten Leitlinien für die Entwicklung eines modernen Berufsbildungssystems an die Hand.

Werkzeuge und Ressourcen zum Verständnis der wichtigsten Vorschriften auf europäischer und nationaler Ebene zur langfristigen Mobilität von Auszubildenden

Websites

**Erasmus+** 

Europäischer Sozialfonds

**Youth Guarantee** 

Einschlägige Artikel



Förderprogramme

Haupt-Website

Zusammenfassung

Haupt-Website

Empfehlung des Rates vom Oktober 2020

<u>Programm-Leitfaden</u>

Rechtliche Kriterien und EU-Gesetzgebung für KMU, um die wichtigsten Programme und Verfahren zu verstehen, und un die Möglichkeit zu bekommen, sich für langfristige Mobilitätsangebote für Auszubildende auf europäischer Ebene zu bewerben

**Einleitung** 

**Zielsetzung** 

**Beschreibung** 

Dieser Abschnitt enthält einen Überblick über die rechtlichen Anforderungen, die KMU erfüllen müssen, um den Prozess der langfristigen Mobilität von Auszubildenden zu entwickeln.

Darüber hinaus werden einige spezifische Elemente untersucht, die in verschiedenen Kombinationen in bestehenden Ausbildungssystemen zu finden sind.

Da die Lehrlingsausbildung zu fachlichen, überfachlichen und sozialen Kompetenzen führt, die von den Arbeitgebern in den Mitgliedstaaten gesucht werden, lohnt sich ein Blick auf den europäischen Gesamtrahmen.

Ziel ist es, das Angebot an Ausbildungsplätzen zu entwickeln und zu erweitern. Daher besteht das Hauptziel darin, herauszufinden, welche rechtlichen Erfolgskriterien die verschiedenen Arbeitgeber, insbesondere KMU, anwenden können, um effektive und qualitativ hochwertige internationale Ausbildungsmöglichkeiten zu entwickeln.

Die Berufsausbildung ist heutzutage eine wichtige Möglichkeit für Menschen auf europäischer Ebene und trägt somit zur Verringerung der Arbeitslosigkeit bei.

Es ist darauf hinzuweisen, dass jeder Mitgliedstaat der Europäischen Union seine eigenen spezifischen Vorschriften für die Berufsausbildung hat.

Die Europäische Union hat jedoch versucht, Aspekte zu finden, die in allen Mitgliedstaaten angewendet werden können, um eine Art gemeinsame Ausrichtung in der gesamten Union zu schaffen.

Während es jedoch EU-Länder gibt, die die Berufsausbildungsprogramme effektiv umgesetzt haben, gibt es andere Länder, in denen die Berufsausbildung nicht sehr erfolgreich war.

Die europäischen KMU verfügen in der Regel nicht über Strukturen, um Auszubildende zu beschäftigen, und der Nutzen für die KMU ist nicht immer klar.

Das Hauptziel des Projekts "Supporting Apprenticeships between Professional Higher Education & Small and Medium Enterprises (SAPS)" ist es, die Einstellung von Auszubildenden in KMU zu fördern.

Doch welche praktischen, einfach anzuwendenden Managementkriterien gibt es für KMU, um die Qualität der Berufsausbildung und die vorteilhafte Zusammenarbeit aller Parteien zu gewährleisten?

Am 5. Oktober 2017 veröffentlichte die Europäische Kommission einen Vorschlag für eine Empfehlung des Rates zur Qualität und Wirksamkeit der Berufsausbildung. Darauf folgte 2018 die Empfehlung des Rates für einen Europäischen Rahmen für hochwertige und wirksame Berufsausbildung (EFQEA).

Bevor wir uns dem Jahr 2018 zuwenden, sei darauf hingewiesen, dass die europäischen Sozialpartner und die Mitgliedstaaten zwei Jahre zuvor, im Jahr 2016, eine Stellungnahme zum Rahmen des Beratenden Ausschusses für die Berufsbildung (BAB) angenommen haben. Diese Stellungnahme wurde unter dem Titel "Eine gemeinsame Vision für hochwertige und wirksame Berufsausbildung und berufsbegleitendes Lernen" verabschiedet.

Das Hauptziel des Projekts "Supporting Apprenticeships between Professional Higher Education & Small and Medium Enterprises (SAPS)" ist es, die Einstellung von Auszubildenden in KMU zu fördern.

Rechtliche Kriterien und EU-Gesetzgebung für KMU, um die wichtigsten Programme und Verfahren zu verstehen, und un die Möglichkeit zu bekommen, sich für langfristige Mobilitätsangebote für Auszubildende auf europäischer Ebene zu bewerben

**Beschreibung** 

Doch welche praktischen, einfach anzuwendenden Managementkriterien gibt es für KMU, um die Qualität der Berufsausbildung und die vorteilhafte Zusammenarbeit aller Parteien zu gewährleisten?

Am 5. Oktober 2017 veröffentlichte die Europäische Kommission einen Vorschlag für eine Empfehlung des Rates zur Qualität und Wirksamkeit der Berufsausbildung. Darauf folgte 2018 die Empfehlung des Rates für einen Europäischen Rahmen für hochwertige und wirksame Berufsausbildung (EFQEA).

In dieser Empfehlung werden insgesamt vierzehn Kriterien für die Definition effektiver, qualitativ hochwertiger Berufsausbildungen festgelegt. Diese Kriterien gewährleisten sowohl die Entwicklung von berufsbezogenen Fähigkeiten als auch die persönliche Entwicklung der Auszubildenden. Darüber hinaus richten sie sich sowohl an Auszubildende als auch an Arbeitgeber, wie z. B. KMU.

Diese Kriterien stehen im Einklang mit nationalen oder sektoralen Anforderungen und Tarifverträgen.

Es ist jedoch darauf hinzuweisen, dass die Vielfalt der Berufsbildungssysteme in der EU berücksichtigt wurde und dass die Kompetenzen der Mitgliedstaaten im Bereich der Berufsbildung respektiert werden.

ersten sieben Kriterien beziehen sich auf die Lern- und Arbeitsbedingungen:

- 1. Schriftlicher Vertrag: Eine Ausbildung sollte auf einem schriftlichen Vertrag zwischen dem Arbeitgeber, dem Auszubildenden und der Berufsbildungseinrichtung beruhen.
- 2. Lernergebnisse: Umfassende Lernergebnisse sollten von Arbeitgebern und Berufsbildungseinrichtungen definiert werden. Daher ist dies ein weiteres Schlüsselkriterium, das die Rolle der Arbeitgeber regelt, da sie sowohl die Entwicklung arbeitsbezogener Fähigkeiten als auch die berufliche Entwicklung sicherstellen müssen.
- 3. Pädagogische Unterstützung: Betriebliche Ausbilder sollten die Fähigkeit besitzen, eng mit Berufs-Bildungsanbietern und Lehrern zusammenzuarbeiten. Denn es ist von entscheidender Bedeutung, dass sie mit ihren Fähigkeiten auf dem neuesten Stand bleiben.
- 4. Arbeitsplatz-Komponente: Mindestens die Hälfte der Ausbildungszeit sollte am Arbeitsplatz verbracht werden, und es sollte auch die Möglichkeit von Mobilitätsmaßnahmen im Ausland bestehen. Dieses Kriterium gilt sowohl für die Arbeitgeber als auch für die Auszubildenden.
- 5. Vergütung und/oder Entschädigung: In diesem Fall wird klargestellt, dass die Auszubildenden eine Vergütung und/oder Entschädigung erhalten sollten.
- 6. Kostenteilung: Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern, Auszubildenden und öffentlichen Stellen sollten berücksichtigt werden.
- 7. Sozialschutz: Auszubildende sollten Anspruch auf Sozialschutz, einschließlich Versicherungsschutz, haben.
- 8.Arbeits-, Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen: Der aufnehmende Betrieb sollte die einschlägigen Vorschriften und Regelungen zu den Arbeitsbedingungen einhalten, insbesondere in Bezug auf Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften.

Dann gibt es die Kriterien für die Rahmenbedingungen:

1. Ordnungspolitischer Rahmen: Es sollte einen klaren und kohärenten ordnungspolitischen Rahmen geben. Außerdem muss er auf Partnerschaften und einem transparenten Dialog zwischen allen Beteiligten beruhen.

Rechtliche Kriterien und EU-Gesetzgebung für KMU, um die wichtigsten Programme und Verfahren zu verstehen, und un die Möglichkeit zu bekommen, sich für langfristige Mobilitätsangebote für Auszubildende auf europäischer Ebene zu bewerben

**Beschreibung** 

- 2. Einbindung der Sozialpartner: Die Sozialpartner, auch auf sektoraler Ebene, sollten in die Gestaltung, Lenkung und Umsetzung von Ausbildungsprogrammen einbezogen werden.
- 3. Unterstützung für Unternehmen: Unternehmen, insbesondere kleine, mittlere und Kleinstunternehmen, sollten finanzielle und/oder andere nichtfinanzielle Unterstützung erhalten.
- 4. Flexible Programme und Mobilitätsmöglichkeiten: Es sollte flexible Zugangsvoraussetzungen und Möglichkeiten für die allgemeine und berufliche Bildung geben. Die transnationale Mobilität ist von wesentlicher Bedeutung und sollte Teil des Ausbildungsprogramms sein.
- 5. Berufsberatung und Sensibilisierung: Berufsberatung, Mentoring und Unterstützung der Lernenden sollten angeboten werden, um einen erfolgreichen Abschluss zu gewährleisten und das Risiko eines Ausbildungsabbruchs zu verringern.
- 6. Transparenz: Transparenz und Zugang zu Ausbildungsmöglichkeiten sollten in allen Mitgliedstaaten gewährleistet sein.
- 7. Qualitätssicherung und Monitoring der Absolventen: Es sollte eine Qualitätssicherung der Berufsausbildung geben, und die Beschäftigung und der berufliche Werdegang der Lehrlinge sollten überwacht werden, damit ihre Fortschritte von Anfang an gemessen werden können.

Es ist daher Sache jedes Mitgliedstaats, auf der Grundlage dieser Kriterien geeignete Instrumente und Maßnahmen zu entwickeln.

Websites



**EU-Recht (EUR - Lex** 

Rechtsakte (EUR - Lex)

Einschlägige Artikel



#### **EU-Gesetzgebung**

Hier finden Sie die derzeit geltenden Verträge und die Gründungsverträge zur Regelung der Arbeitsbedingungen (siehe Artikel 153 Absatz 2 und Artikel 153 Absatz 1 Buchstabe b des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union - AEUV).

Zugang zu EU-Rechtsakten, einschließlich Verordnungen, Richtlinien, Entscheidungen, Empfehlungen und Stellungnahmen.

- Europäische Qualitätscharta für Praktika und Berufsausbildung
- <u>- Gemeinsame Erklärung zur Gründung der Europäischen Allianz für die</u> Berufsausbildung am 2. Juli 2013
- <u>- Gemeinsame Erklärung "Auf dem Weg zu einer gemeinsamen Vision der Berufsausbildung".</u>
- <u>- Eine gemeinsame Vision für hochwertige und wirksame Berufsausbildung und berufsbegleitendes Lernen</u>
- <u>- EWSA-Stellungnahme: Europäischer Rahmen für qualitativ hochwertige und effiziente Berufsausbildung</u>
- <u>- SAPS Unterstützung von Berufsausbildungen zwischen beruflicher</u> <u>Hochschulbildung und kleinen und mittleren Unternehmen</u>

Rechtliche Kriterien und EU-Gesetzgebung für KMU, um die wichtigsten Programme und Verfahren zu verstehen, und um die Möglichkeit zu bekommen, sich für langfristige Mobilitätsangebote für Auszubildende auf europäischer Ebene zu bewerben



Die Lehrlingsausbildung wird durch die verschiedenen Rechtssysteme der Mitgliedstaaten intern geregelt. Es gibt jedoch einige Elemente, die in unterschiedlichem Maße und in verschiedenen Kombinationen in den bestehenden Ausbildungssystemen vorhanden sind.

Zunächst einmal ist darauf hinzuweisen, dass ein Auszubildender vertraglich an den Arbeitgeber gebunden ist und eine Vergütung oder Entschädigung erhält, wie es auch in den oben genannten Kriterien heißt. Darüber hinaus ist der Ausbildungsplatz in einem gesetzlichen Rahmen geregelt.

Der Arbeitgeber ist die für den wirtschaftlichen Teil des Programms verantwortliche Partei.

Die Rollen und Zuständigkeiten der Hauptakteure (Staat, Arbeitgeberorganisationen, Gewerkschaften, Handelskammern, Schulen, Berufsbildung Anbieter, Unternehmen) gibt es auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene (regionale und lokale Ebene sind klar definiert und verteilt).

Darüber hinaus sind die Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften auf allen Ebenen aktiv beteiligt.

Es gibt jedoch eine Art Zusammenarbeit zwischen den Lernorten:

Eine Schule, ein Unternehmen und ein Auszubildender entwickeln gemeinsam einen Ausbildungsplan, der auf dem Lehrplan basiert.

Wenn ein Unternehmen nicht alle geforderten Lernergebnisse sicherstellen kann, gibt es Regelungen, um dies zu kompensieren (z. B. überbetriebliche Ausbildungszentren, Zusammenarbeit zwischen Unternehmen). Auch die Frage der Förderung der Beteiligung von Unternehmen ist von entscheidender Bedeutung.

Erstens sind die Rechte und Pflichten der ausbildenden Unternehmen gesetzlich festgelegt.

Das sollte berücksichtigt werden:

Es gibt Strategien und Initiativen zur Vermarktung der Berufsausbildung und zur Information der Unternehmen über die Vorteile der Aufnahme von Auszubildenden, ihrer Verantwortung und die verfügbaren Anreize.

Es gibt einige Mindestanforderungen für Unternehmen, die Lehrstellen, Ausbildungsplätze und/oder ein Anerkennungsverfahren anbieten wollen.

Entscheidend ist, dass Unternehmen, insbesondere KMU, eine nicht-finanzielle Unterstützung für die Durchführung von Lehrlingsausbildungen erhalten.

Es gibt z.B. Anerkennung und Belohnungen für Unternehmen, die hochwertige Lehrstellen anbieten.

In finanzieller Hinsicht ist der Staat für die Finanzierung von Berufsbildungseinrichtungen und/oder die Zahlung von Subventionen für die Einstellung von Lehrlingen zuständig.

Die Europäische Qualitätscharta für Praktika und Berufsausbildung legt die grundlegenden Qualitätsprinzipien für Praktika und Berufsausbildungen fest, damit sie in ganz Europa zu einer wertvollen und hochwertigen Erfahrung werden.

Die Menschen haben ein Recht auf hochwertige Möglichkeiten. Es gibt in der Tat notwendige Standards, um sicherzustellen, dass Praktika und Lehrstellen wirklich qualitativ hochwertige Erfahrungen sind. Der Qualitätscharta zufolge gibt es drei Schlüsselelemente:

- -Lerninhalte
- -Rechte
- -Entlohnung.

Rechtliche Kriterien und EU-Gesetzgebung für KMU, um die wichtigsten Programme und Verfahren zu verstehen, und un die Möglichkeit zu bekommen, sich für langfristige Mobilitätsangebote für Auszubildende auf europäischer Ebene zu bewerben



Diese Qualitätscharta wurde als Instrument der Interessenvertretung eingesetzt, um institutionelle Prozesse qualitativ zu beeinflussen. Darüber hinaus wurde sie auch genutzt, um ein Gespräch mit den Arbeitgebern zu beginnen und sie zu ermutigen, jungen Menschen hochwertige Möglichkeiten zu bieten.

- Was besagen die Artikel der Europäischen Qualitätscharta für Praktika und Berufsausbildung?
  - Erstens sollten Praktika und Lehrstellen in erster Linie eine Lernerfahrung sein, und die Praktikanten/Auszubildenden sollten zu Beginn ihrer Erfahrung über ihre Sozial- und Beschäftigungs-Rechte informiert werden und sozialen Schutz erhalten.
  - Praktika und Lehrstellen sollten bestimmte Kriterien erfüllen:
  - Das Vorhandensein eines schriftlichen und rechtsverbindlichen Vertrags zwischen der Bildungseinrichtung, dem Praktikanten/Auszubildenden und der aufnehmenden Einrichtung.
  - Die Dauer und die Aufgaben des Praktikums/der Ausbildung müssen den spezifischen Lernzielen entsprechen.
  - Betreuung während des gesamten Praktikums/der Ausbildung durch einen oder mehrere Betreuer.
  - Das Recht des Praktikanten/Auszubildenden auf Erstattung der während des Praktikums/Ausbildungsverhältnisses entstandenen Kosten oder das Recht auf Verpflegung, Unterkunft und Fahrkarten für öffentliche Verkehrsmittel.
  - Eine angemessene Vergütung für die geleistete Arbeit, einschließlich des Ausgleichs für Überstunden.
  - Klare Kriterien für die Beurteilung der Ausbildungszeit.
    - 1) Praktika, die außerhalb/nach der formalen Ausbildung absolviert werden, sollte es idealerweise nicht geben, aber wo es sie gibt, sollten sie einige wichtige Kriterien erfüllen: Es muss ein schriftlicher und rechtsverbindlicher Vertrag vorliegen, in dem die Dauer des Praktikums und die angebotene Vergütung sowie eine Beschreibung der Lernziele und Aufgaben festgelegt sind.

Eine angemessene Vergütung, die nicht unter der EU-Armutsgrenze von 60 % des Durchschnittseinkommens oder dem nationalen Mindestlohn liegt. Darüber hinaus sollte die Vergütung gesetzlich oder tarifvertraglich im Einklang mit der nationalen Praxis geregelt sein.

Die Nutzung von Praktika sollte auf Schüler, Studenten und Hochschulabsolventen beschränkt sein. Außerdem sollte die Dauer des Praktikums auf eine angemessene und feste Anzahl von Monaten begrenzt werden.

Die Erstattung der während des Praktikums anfallenden Kosten.

Die Einbeziehung des Praktikanten in das Sozialversicherungssystem.

Eine Zwischenbeurteilung mit einem Gespräch über die Möglichkeiten einer Festanstellung. Wichtig ist, dass am Ende des Praktikums auch eine Abschlussbeurteilung stattfindet.

Eine begrenzte Anzahl von Praktikanten pro Praktikumsanbieter.

Transparente Werbung mit einer detaillierten Beschreibung der Aufgaben.

2) Die Akteure sollten unterstützende und überwachende Maßnahmen entwickeln, um die Durchführung von hochwertigen Praktika zu verbessern.

# GLOSSAR



#### Absichtserklärung (Memorandum of Understanding)

Darin werden die Bedingungen der Partnerschaft, die Rollen der beteiligten Parteien und die Lernziele festgelegt. Sie beschreibt die Bedingungen, unter denen die identifizierten Lernergebnisse aus dem Lehrplan des Auszubildenden erreicht, bewertet, validiert und möglicherweise übertragen werden können.

#### **Antragsteller**

Jede teilnehmende Organisation, die einen Zuschussantrag einreicht.

#### Arbeitgeber

Ein Arbeitgeber ist die Person oder Organisation, für die du arbeitest.

#### **Aufnehmende Organisation (oder aufnehmende Einrichtung)**

Die teilnehmende Organisation, die einen oder mehrere Teilnehmer (Auszubildende) aufnimmt und eine oder mehrere Aktivitäten organisiert.

#### **Auszubildender**

Eine Person, die eine Ausbildung macht, um einen Beruf zu erlernen.

В

#### Begünstigter

Wenn ein Projekt für einen Erasmus+ Zuschuss genehmigt wird, wird die antragstellende Organisation zum Begünstigten, indem sie einen Vertrag mit der National- oder Exekutivagentur unterzeichnet, die das Projekt ausgewählt hat. Wurde der Antrag im Namen anderer beteiligter Organisationen gestellt, können die Partner mit zu den Begünstigten des Zuschusses werden.

#### Berufsbildung

Berufliche Aus- und Weiterbildung, die darauf abzielt, Menschen mit dem Wissen, dem Know-how, den Fähigkeiten und/oder den Kompetenzen auszustatten, die in bestimmten Berufen oder auf dem Arbeitsmarkt im Allgemeinen benötigt werden. Für die Zwecke von Erasmus+ sind Projekte, die sich auf die berufliche Erstausbildung oder Weiterbildung konzentrieren, im Rahmen von Berufsbildungs Aktionen förderfähig.

#### Berufsbildungsanbieter

Ein Berufsbildungs Anbieter ist eine Organisation, die Programme der beruflichen Aus- und Weiterbildung anbietet.



#### **ECVET**

Das Europäische Leistungspunktesystem für die Berufsbildung (ECVET) ist ein technischer Rahmen für die Übertragung, Anerkennung und (gegebenenfalls) Sammlung von Lernergebnissen einer Person im Hinblick auf den Erwerb einer Qualifikation.

#### **Empfehlung**

Dies ist eine der beiden Formen eines nicht verbindlichen EU-Rechtsakts. Die andere Form sind Stellungnahmen. Obwohl Empfehlungen keine rechtlichen Folgen haben, können sie eine Orientierung für die Auslegung oder den Inhalt des EU-Rechts bieten.

#### **Entsendende Organisation**

Die berufsbildende Organisation, die Schule oder eine andere Art von Einrichtung, in der der Teilnehmer studiert oder in der er/sie kürzlich sein/ihr Studium abgeschlossen hat. Wenn die entsendende Organisation auch der Antragsteller ist, übernimmt sie alle Aufgaben der Projektkoordinierung und -durchführung. Im Falle eines Konsortiums können die Modalitäten für die Auswahl, die Zahlung von Zuschüssen, die Vorbereitung, die Überwachung und die Anerkennung im Zusammenhang mit der Mobilitätsphase variieren, da sie von den Mitgliedern gemeinsam wahrgenommen werden können.

E

#### **EQR**

Der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR) ist ein Übersetzungs-Instrument, das dabei hilft, Qualifikationen zu erklären, die in verschiedenen Ländern und durch verschiedene Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung verliehen werden, und sie zu vergleichen. Seine acht Niveaus werden in Form von Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen beschrieben.

#### **Erasmus Pro**

Dies ist eine Initiative im Rahmen des Programms Erasmus+. Diese Initiative im Rahmen der Leitaktion 1 (Mobilität zu Lernzwecken) zielt darauf ab, zwischen 2018 und 2020 50.000 Praktika von 3 bis 12 Monaten für Lernende in der beruflichen Bildung und Hochschulabsolventen zu erleichtern und zu fördern.

#### **EURES**

EURES wurde 1993 gegründet und ist ein Kooperationsnetzwerk zwischen der Europäischen Kommission und den öffentlichen Arbeitsverwaltungen (PES) der EUA. Auch die Schweiz arbeitet bei EURES mit. EURES hilft Arbeitnehmern und Arbeitgebern, die das Recht auf freie Mobilität der Arbeitnehmer innerhalb des EWR nutzen möchten.

#### **Europass**

Ein standardisiertes Lebenslauf-Format, das es dem Praktikanten ermöglicht, seine Fähigkeiten und die nach der Ausbildung erworbenen Qualifikationen zu präsentieren.

#### **Europass Bibliothek**

Dies ist dein kostenloser Online-Speicherplatz, der mit deinem Europass-Profil verknüpft ist und in dem du Dateien im Zusammenhang mit deiner Karriere und deinem Studium speichern kannst.

#### **Europass Mobilität**

Dies ist ein Dokument, das die Fähigkeiten beschreibt, die du während einer bestimmten Mobilitäts-Erfahrung erworben hast.

#### **Europass-Profil**

Ein Instrument, das von Organisationen - Arbeitgebern, Freiwilligenorganisationen, Personalvermittlern, Berufsberatern, Jugendorganisationen, Einrichtungen der allgemeinen und beruflichen Bildung und anderen - als Teil ihrer Unterstützungs- und Dienstleistungsangebote für Menschen genutzt werden kann.



#### **Fertigkeiten**

Dies sind die Fähigkeiten, Wissen und Know-how anzuwenden, um Aufgaben zu erledigen und Probleme zu lösen. Im Kontext des Europäischen Qualifikationsrahmens werden Fertigkeiten als kognitiv (mit logischem, intuitivem und kreativem Denken) oder praktisch (mit manueller Geschicklichkeit und dem Einsatz von Methoden, Materialien, Werkzeugen und Instrumenten) beschrieben.



#### Gezieltes Mobilitätsprogramm

Die Initiative zur Erprobung innovativer Methoden zur Umsetzung von Möglichkeiten der beruflichen Mobilität innerhalb der EU und zur Berücksichtigung der Bedürfnisse bestimmter Zielgruppen, Wirtschaftszweige, Berufe und Länder.



#### **KMU**

Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) sind nicht selbstständige, unabhängige Unternehmen, die weniger als eine bestimmte Anzahl von Mitarbeitern beschäftigen. Diese Zahl ist von Land zu Land unterschiedlich. In der Europäischen Union liegt die häufigste Obergrenze für die Bezeichnung KMU bei 250 Beschäftigten. Sie sind in der EU-Empfehlung 2003/361 definiert.



#### Konsortium

Zwei oder mehr teilnehmende Organisationen, die sich zusammenschließen, um ein Projekt oder eine Aktivität im Rahmen eines Projekts vorzubereiten, durchzuführen und zu begleiten. Ein Konsortium kann national (d. h. mit Organisationen aus demselben Land) oder international (mit teilnehmenden Organisationen aus verschiedenen Ländern) sein.

#### Kriterium/Kriterien

Ein Standard oder Prinzip, um etwas zu beurteilen, zu bewerten oder auszuwählen.



#### **Lernvereinbarung (Learning Agreement):**

Sie sorgt für eine transparente und effiziente Vorbereitung des Praktikums, so dass alles für alle Beteiligten klar und verständlich ist, damit der Praktikant eine Anerkennung für die im Ausland erfolgreich absolvierten Tätigkeiten erhält. Er enthält hauptsächlich die Lernziele und -ergebnisse und definiert die spezifischen Bewertungs- und Anerkennungsverfahren.

#### Lernergebnisse

Die Gesamtheit der Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen, die eine Person nach erfolgreichem Abschluss eines formalen, nicht formalen oder informellen Lernprozesses erwirbt und/oder nachweisen kann. Dies sind Aussagen darüber, was ein Lernender weiß, versteht und in der Lage ist zu tun, nachdem er einen Lernprozess abgeschlossen hat, der in Form von Wissen, Fertigkeiten und Kompetenzen definiert ist.

#### Lehrzeit

Die Zeit, die man als Lehrling arbeitet. Sie ist vergleichbar mit einer Berufsausbildung, bei der man einem Meister am Arbeitsplatz folgt und ihn studiert, anstatt in der Schule.



#### **Mentor**

Eine erfahrene Person, die als Vorbild, Führungspersönlichkeit oder Coach fungiert und einem Auszubildenden Anleitung und Unterstützung bietet.



#### **Nationale Agentur**

Eine Einrichtung, die für die Verwaltung der Durchführung des Programms auf nationaler Ebene in einem Mitgliedstaat oder in einem mit dem Programm assoziierten Drittland zuständig ist. In jedem Land kann es eine oder mehrere Nationale Agenturen geben.



#### **Organisation**

Eine Organisation ist eine Einheit - z. B. ein Unternehmen, eine Institution oder eine Vereinigung - die eine oder mehrere Personen umfasst und einen bestimmten Zweck verfolgt.

#### **Online-Plattform**

Eine Technologie oder Software, das Nutzer mit anderen Mitgliedern einer Gemeinschaft verbindet, um für beide Seiten vorteilhafte Möglichkeiten zu schaffen.

Q

#### Qualitätsverpflichtung

Dies bezieht sich auf die Grundsätze der Europäischen Qualitätscharta für Mobilität und definiert die Verantwortlichkeiten jedes Projektteilnehmers, z. B. der entsendenden Einrichtung, der aufnehmenden Einrichtung und des Praktikanten.

T

#### **Tutor**

Die verantwortliche Person, die unter Berücksichtigung der Persönlichkeit, der Lernbedürfnisse und der Präferenzen des zu betreuenden Auszubildenden einen Kontext oder einen Prozess schafft, in dem der Auszubildende schließlich sein eigenes Wissen und seinen eigenen Lernweg aufbaut.

#### **Tutor der aufnehmenden Organisation**

Derjenige, der für die Aufnahme von Studierenden/Beschäftigten aus dem Ausland zuständig ist und ihnen ein Studien-/Praktikantenprogramm oder ein Programm von Ausbildungsaktivitäten anbietet oder eine Lehrtätigkeit in Anspruch nimmt.

#### **Tutor der entsendenden Organisation**

Ein Projektkoordinator oder ein Lehrer, der alle Beteiligten zusammenbringt, sich um die Mobilität Standards und - kriterien kümmert und als allgemeiner Betreuer fungiert.

#### **Tutor des Unternehmens**

Eine Person mit spezifischen beruflichen Fähigkeiten und einer Berufung/einem Engagement für die Ausbildung. Eine Person, die für die Entwicklung des Auszubildenden sowohl in inhaltlicher Hinsicht als auch in der beruflichen Entwicklung verantwortlich ist.



#### **Vermittlung-Betreuer**

Eine Person am ausländischen Zielort, die als Vermittler zwischen allen beteiligten Parteien fungiert und dem Praktikanten vor Ort hilft.

#### Verordnung

Ein verbindlicher Rechtsakt, der in seiner Gesamtheit in der gesamten EU angewendet werden muss.



#### **Work-Based Learning (WBL)**

Dies ist eine Bildungsstrategie, die Lernenden reale Arbeitserfahrungen bietet, bei denen sie akademische und technische Fähigkeiten anwenden und ihre Beschäftigungsfähigkeit entwickeln können. WBL umfasst eine Mischung aus formalen, nicht-formalen und informellen Maßnahmen wie Lehrlingsausbildung, Praktika und informelles Lernen am Arbeitsplatz. Die wichtigste Triebkraft ist die Notwendigkeit aktiver politischer Maßnahmen, um ein Lernen zu gewährleisten, das den Anforderungen des Arbeitsplatzes entspricht.



#### Zuschüsse

Subventionen zur Unterstützung der Investitionen einer Einzelperson oder eines Unternehmens in der allgemeinen und beruflichen Bildung.

#### **Zwischengeschaltete Organisation**

Dies ist eine Organisation, die auf dem Arbeitsmarkt oder in den Bereichen der allgemeinen und beruflichen Bildung und Jugendarbeit tätig ist. Ihre Rolle kann darin bestehen, die Verwaltungsverfahren der entsendenden Hochschuleinrichtungen zu teilen und zu erleichtern und im Falle von Praktika die Profile der Studierenden besser auf die Bedürfnisse der Unternehmen abzustimmen und die Teilnehmer gemeinsam vorzubereiten.

